

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI FINANSIAL PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. AUTO 2000 SANUR

Asri Ardendy Sitompul<sup>1</sup>  
Ni Wayan Mujiati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial pada kepuasan kerja karyawan PT. Auto 2000 Sanur. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 88 orang karyawan PT. Auto 2000 Sanur setelah melalui metode pengambilan sampel dengan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan secara simultan, kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta Kompensasi finansial merupakan variabel yang berpengaruh lebih kuat terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci :** *Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja*

### ABSTRACT

*This study was conducted to determine the effect of transformational leadership and financial compensation on employee satisfaction PT. Auto 2000 Sanur. Data collected by spreading questionnaire to 88 employees of PT. Auto 2000 Sanur after sampling method with the Slovin formula. This study was used proportionate stratified random sampling. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results showed that partial, transformational leadership and significant positive effect on job satisfaction and financial compensation and a significant positive effect on job satisfaction, and simultaneously, transformational leadership and financial compensation effect on job satisfaction, and financial compensation is a variable that affects more powerful on job satisfaction.*

**Keywords :** *Transformational Leadership, Financial Compensation and Job Satisfaction*

### PENDAHULUAN

Kepuasan kerja memegang peran penting bagi organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk memenuhi kebutuhan para anggotanya. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka

cenderung lebih kreatif dan inovatif yang membantu bisnis untuk tumbuh, berkembang dan membawa perubahan positif sesuai dengan situasi pasar, dengan demikian membuat organisasi mampu bersaing di tingkat internasional (Bushra, 2011). Bakotić dan Babić (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja, dan kinerja organisasi dipengaruhi oleh kepuasan karyawan. Mahesa (2010) berpendapat jika menemui titik kepuasan terhadap pekerjaannya maka karyawan akan senantiasa termotivasi dan semakin tertantang untuk mencapai hasil maksimal.

Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan kerja pegawai yang tinggi serta merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja (Irawati dan Liana, 2013). Faktor kompensasi juga mempengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi merupakan salah satu strategi sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antara staf dengan pimpinan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Simamora (2006) menyatakan bahwa pada umumnya kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) yang terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. contoh kompensasi tidak langsungnya adalah asuransi kesehatan dan asuransi jiwa

PT. Auto 2000 berdiri pada tahun 1975 dengan nama Astra Motor Sales, dan pada tahun 1989 berubah nama menjadi Auto 2000. PT. Auto 2000 Sanur berdiri pada pertengahan 2011 yang merupakan cabang kedua yang berada di Denpasar. Auto 2000 adalah jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang manajemennya ditangani penuh oleh PT. Astra International Tbk. Hasil dari observasi, wawancara dengan beberapa karyawan serta data yang diberikan oleh perusahaan, ditemukan beberapa permasalahan yang muncul pada kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial. Tingkat absensi karyawan dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

**Tabel 1. Tingkat Absensi PT. Auto 2000 Sanur 2013**

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah seluruh hari kerja (hari)	Jumlah Hari tidak hadir (hari)	Jumlah hari kerja dihadiri (hari)	Persentase Absensi Kerja (%)
		A	B	c=a.b	d	e=c-d	f=(d.c).100%
1	Januari	120	26	3146	115	3031	3,78
2	Februari	120	23	2783	100	2683	3,72
3	Maret	120	27	3267	110	3167	3,47
4	April	120	26	3146	96	3050	3,14
5	Mei	120	25	3025	100	2925	3,41
6	Juni	120	26	3146	100	3046	3,28
7	Juli	120	27	3267	97	3170	3,05
8	Agustus	120	27	3267	91	3176	2,86
9	September	120	28	3388	114	3274	3,48
10	Oktober	120	27	3267	98	3169	3,09
11	November	120	26	3146	95	3051	3,11
12	Desember	120	27	3267	90	3177	2,83
<b>Jumlah</b>							39,22
<b>Rata-Rata</b>							3,27

Sumber: PT. Auto 2000 Sanur, 2014

Dari Tabel 1 dapat diartikan bahwa tingkat absensi karyawan PT. Auto 2000 Sanur dari bulan Januari sampai Desember 2013 cenderung berfluktuasi dengan presentase tingkat absensi karyawan sebesar 3,27 persen. Winaya dalam Ardana dkk (2012:52) menyatakan bahwa apabila absensi 2-3 persen tiap bulannya dan menunjukkan disiplin kerja yang buruk dan tidak layak di dalam perusahaan. Tingkat absensi rata-rata di PT. Auto 2000 Sanur yaitu 3,28 persen, hal ini menunjukkan tingkat ketidakhadiran tinggi, sehingga dapat mengindikasikan kepuasan kerja karyawan yang rendah. Jika hal ini tidak diperhatikan oleh perusahaan, tentu nantinya akan berpengaruh langsung pada perkembangan PT. Auto 2000 Sanur.

Kepemimpinan transformasional yang digunakan oleh pimpinan di PT. Auto 2000 Sanur masih belum diterapkan dengan baik. Kompensasi finansial menjadi masalah lainnya dalam mempengaruhi kepuasan kerja PT. Auto 2000 Sanur. Karyawan tidak puas terhadap bonus yang diberikan perusahaan, sehingga karyawan berharap pada perusahaan untuk meningkatkan jumlah bonus yang diberikan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk menguji pengaruh secara simultan kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial pada kepuasan kerja karyawan PT. Auto 2000 Sanur.
- 2) Untuk menguji pengaruh secara parsial kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial pada kepuasan kerja karyawan PT. Auto 2000 Sanur.
- 3) Untuk menguji variabel yang lebih kuat pengaruhnya antara kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial pada kepuasan kerja pada karyawan PT. Auto 2000 Sanur.

Penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kebijakan kompensasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang (2012) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif secara signifikan terhadap kepuasan intrinsik dan ekstrinsik bawahan. Dhermawan dkk (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

H1 : kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial berpengaruh secara simultan pada kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dkk (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Rehman dkk. (2012) menyatakan bahwa secara statistik gaya kepemimpinan sangat dipertimbangkan dan positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Emery dan Barker (2007) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan transformasional secara nyata berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Dewi, 2013).

H2.1 : kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Syah (2013) menyatakan bahwa kompensasi finansial teruji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja

karyawan pada PT. Graha Raja Empat. Penelitian yang dilakukan oleh Erbas dan Arat (2012) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat insentif keuangan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Islam dkk (2012) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja. Penelitian Siregar (2011) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Putri dkk (2013) menyatakan bahwa secara simultan ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

H2.2: kompensasi finansial berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif, yaitu menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada PT. Auto 2000 Sanur. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Auto 2000 Sanur yang memiliki karyawan sebanyak 120 orang. Objek dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial, serta kepuasan kerja pada PT. Auto 2000 Sanur.

Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010:132). Kuesioner diukur dengan rentang nilai 1 sampai dengan 5. Penelitian ini membahas mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Staf yang

tergolong ke dalam pimpinan organisasi tidak dipertimbangkan sebagai anggota populasi. Mereka adalah 1 orang *branch head*, 1 orang *Administration Head*, 1 orang Kepala Bengkel, 2 orang *Sales Supervisor*, 1 orang Pembagi Tugas Mekanik dan 2 orang *Foreman*, sehingga jumlah pimpinan adalah 8 orang, maka jumlah populasi dalam penelitian ini menjadi 112 orang. Sampel diambil berdasarkan rumus Slovin (Umar, 2007:65), diperoleh jumlah sampel sebanyak 88 orang

**Tabel 2. Jumlah Populasi dan Sampel Karyawan PT. Auto 2000 Sanur**

No.	Divisi	Jumlah Populasi (orang)	Jumlah Sampel (orang)
1	<i>Sales</i>	27	23
2	<i>Sales Advisor</i>	4	3
3	Mekanik	18	15
4	<i>Service Plus</i>	2	1
5	<i>Pre Delivery Inspection</i>	1	1
6	<i>Driver</i>	2	1
7	<i>Valet</i>	2	1
8	<i>Billing Service</i>	2	1
9	<i>Administration Unit</i>	2	1
10	Kasir	1	1
11	<i>Personal General Affair</i>	1	1
12	Gudang Bahan	2	1
13	<i>Customer Relation Coordinator</i>	1	1
14	<i>Cleaning Service</i>	12	9
15	<i>Borongan Body &amp;Painting</i>	25	20
16	<i>Booking Service</i>	1	1
17	<i>Maintenance Reminding Service</i>	1	1
18	<i>Security</i>	8	6
<b>Total</b>		<b>112</b>	<b>88</b>

Sumber : PT. Auto 2000 Sanur, 2014

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan kepuasan kerja. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, data dalam penelitian ini diuji dengan teknik analisis regresi linier berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari kuesioner yang dijawab oleh responden PT. Auto 2000 Sanur. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 88 orang.

Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah responden pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki yakni sebanyak 63 orang (60,20%) dari total responden. Hal ini dikarenakan pekerjaan *sales* dan mekanik didominasi oleh laki-laki. Faktor jenis kelamin perlu mendapatkan perhatian karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Posisi *Sales* dan mekanik sangat diutamakan untuk diisi karyawan berjenis kelamin laki-laki.

Responden PT. Auto 2000 Sanur sebagian besar berusia diatas 20 (47 orang atau 53,4 persen). Hal ini dikarenakan PT. Auto 2000 Sanur merasa faktor usia karyawan dapat menunjang kegiatan perusahaan dalam menghasilkan jasa yang berkualitas, karena dengan usia produktif yang dimiliki oleh karyawan akan mampu memenuhi target perusahaan melalui ide-ide yang lebih kreatif dan semangat yang besar dari para karyawan dengan usia produktif.

Tingkat pendidikan responden merupakan salah satu penentuan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan pendidikan



S1 sebanyak 32 orang (36,36%) dan berpendidikan SMA yaitu 27 orang (30,68%). Hal ini dikarenakan pada jabatan strategis dalam perusahaan diperlukan persyaratan untuk minimal syarat pendidikan S1, sedangkan pada jabatan tertentu syarat pendidikan minimal hanya perlu ijazah SMA.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Pada PT. Auto 2000 Sanur**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
1	Laki - Laki	63	60,20
2	Perempuan	25	39,80
	Jumlah	88	100

  

No	Tingkat Umur (Tahun)	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
1	20-29	47	53,40
2	30-39	30	34,10
3	40-49	11	12,50
	Jumlah	88	100

  

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
1	SMA	27	30,68
2	D1	13	14,77
3	D2	4	4,55
4	D3	12	13,64
5	S1	32	36,36
	Jumlah	88	100

Sumber : PT. Auto 2000 Sanur, 2014

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total. Jika korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif ( $r > 0,3$ ). Tabel 4 menunjukkan bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki skor total diatas 0,30. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini dinyatakan *valid*.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Instrumen	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,958	Valid	0,962	Reliabel
	X1.2	0,954	Valid		
	X1.3	0,966	Valid		
	X1.4	0,919	Valid		
Kompensasi(X2)	X2.1	0,953	Valid	0,942	Reliabel
	X2.2	0,942	Valid		
	X2.3	0,908	Valid		
	X2.4	0,910	Valid		
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,943	Valid	0,952	Reliabel
	Y2	0,973	Valid		
	Y3	0,941	Valid		
	Y4	0,902	Valid		

Sumber : Data diolah 2014

Tabel 4 menunjukkan masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel, sehingga data dapat dianalisis lebih lanjut.

### Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila *Asimp.sig (2-tailed) > level of significant* ( $\alpha = 0,05$ ) dan tidak berdistribusi normal apabila nilai *Asimp.sig (2-tailed) < level of significant* ( $\alpha = 0,05$ ). Berdasarkan hasil olahan data dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,138, lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah memenuhi syarat normalitas.

### Uji multikolinearitas

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas (Tolerance dan VIF)**

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.371	2.694
Kompensasi Finansial (X2)	0.371	2.694

Sumber : Data diolah 2014

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 (10 persen). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi tersebut.

### Uji heteroskedastisitas

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	T	Signifikansi
Kepemimpinan Transformasional (X1)	-0.179	0.858
Kompensasi Finansial (X2)	-0.093	0.118

Sumber : Data diolah 2014

Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode *Glejer*. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa signifikansinya lebih dari  $\alpha = 0,05$  terhadap absolut residual (Abs\_Res) secara parsial. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk mendapat koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

Tabel 7 menunjukkan hasil analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial pada kepuasan kerja karyawan PT. Auto 2000 Sanur.

**Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.374	0.134		2.780	0.007
K.Transformasional	0.177	0.056	0.176	3.152	0.002
Kompensasi	0.738	0.051	0.804	14.383	0.000
R <sup>2</sup>	. 0,901				
F Statistik	. 388,905				
Sig. F	. 0,000				

Sumber : Data diolah 2014

Berdasarkan Tabel 7 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0.374 + 0.177X_1 + 0.738X_2$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

$\beta_1 = + 0,176$ , menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan PT. Auto 2000 Sanur.

$\beta_2 = + 0,804$ , menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan PT. Auto 2000 Sanur.

$R^2 = + 0,901$ , yang berarti bahwa sebesar 90,1 persen kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan, sisanya sebesar 9,9 persen dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian

### Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan seluruh variabel bebas (kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Berdasarkan lampiran 5 diketahui bahwa nilai signifikansi F adalah 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Hasil Uji t

**Tabel 8 Hasil Uji t**

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t hitung	Sig.
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.176	3,152	0,002
Kompensasi Finansial(X2)	0.804	14,383	0,000

Sumber : Data diolah 2014

### Pengaruh kepemimpinan transformasional pada kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa nilai signifikansi uji t sebesar 0,002. Nilai signifikansi uji t sebesar  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0,176, menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Auto 2000 Sanur. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional pada

kepuasan kerja karyawan setelah sebelumnya diteliti oleh Yang (2012) bahwa kinerja pengawas dalam hal kepemimpinan transformasional dapat memiliki dampak signifikan positif pada bawahan tingkat kepuasan kerja. Omar dan Fauzin Hussin (2013) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja antara karyawan. Yun, dkk (2007) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh kompensasi finansial pada kepuasan kerja**

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa nilai signifikansi uji t sebesar 0,000. Nilai signifikansi uji t sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,804, menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Auto 2000 Sanur. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yaitu kompensasi finansial berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan seperti yang pernah diteliti oleh Igalens dan Roussel (1999) yaitu kepuasan dalam hubungan dengan masing-masing dimensi dari total kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Islam, dkk (2012) menyatakan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja. Gice (1995) menyatakan kompensasi finansial memiliki peran yang kuat dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## **Analisis Variabel Bebas Yang Berpengaruh Lebih Kuat Terhadap Variabel Terikat**

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang paling dominan terhadap variabel terikatnya dapat dilihat dari nilai absolut terbesar dan signifikan dari nilai *beta* yang telah dibakukan. Nilai absolut *standardized coefficient beta* yang paling besar adalah 0,804 yaitu variabel kompensasi finansial. Jadi variabel kompensasi finansial merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Variabel Kepemimpinan transformasional dan Kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Auto 2000 Sanur.
- 2) Variabel Kepemimpinan transformasional dan Kompensasi finansial berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Auto 2000 Sanur.
- 3) Kompensasi finansial merupakan variabel yang berpengaruh lebih kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Auto 2000 Sanur dari pada kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan simpulan tersebut maka dapat diajukan saran bagi pemimpin diharapkan mampu untuk lebih memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide atau masukan agar pimpinan dapat dengan mudah memberikan solusi atas keluhan dan hambatan atas pekerjaan karyawan, selain itu pimpinan hendaknya menunjukkan pendirian yang kuat agar karyawan merasa bangga atas pimpinannya, sehingga memunculkan keinginan untuk bekerja lebih baik pada diri karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan jika memungkinkan agar ditingkatkan, sehingga karyawan merasa lebih dihargai karena kinerja mereka diapresiasi lebih oleh perusahaan. Pimpinan hendaknya memperhatikan balas jasa yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa kebutuhan mereka diperhatikan perusahaan yang akan membuat karyawan merasa puas.



## REFERENSI

- Ahmad, A.R., Mohd Adi, M.N., Noor, H.M., Abdul Rafman, A.G., and Yushuang, T. 2013. The Influence of Leadership Style on Job Satisfaction among Nurses. *Asian Social Science*, 9(9), pp: 172-178.
- Albion, M.J., and Gagliardi, R.E. 2007. A study of transformational leadership, organisational change and job satisfaction. In *Proceedings of the 7th Industrial & Organisational Psychology Conference and 1st Asia Pacific Congress on Work and Organisational Psychology: Better Work. Better Organisations. Better World. Australian Psychological Society*. pp: 1-5.
- Aydogdu, S., and Asikgil, B. 2011. An Empirical Study of the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), pp: 43-53.
- Bakotić, D., and Babić, T. 2013. Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), pp: 206-213.
- Bushra, F., Usman, A., and Naveed, A. 2011. Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal Of Business and Science*, 2(18), pp: 261-267
- Darwito, 2008. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang). *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Dewi, K.S. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi pada PT. KPM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), pp: 116-125
- Douglas, B.C. 2000. The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models Of employee Turnover. *Human Resource Management Review*, 9(4), pp: 495-524.
- Emery, C.R. and Barker, K.J. 2007. The Effect of Transactional and Transformational Leadership on The Organizational Commitment and Job Satisfaction of

- Costumer Contact Personnel. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 11 (1), pp: 77-90.
- Erbasi, A., and Arat, T. 2012. The Effect if Financial and Non-Financial Incetives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey. *International Business Research*, 5(10), pp: 138-145.
- Fitriansyah, R. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Agen Financial Consultant PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), h: 1-8.
- Irawati, R., dan Liana, Y. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Antara. *Jurnal Ilmiah ESAI* 7(3), h: 1-20.
- Islam, T., Ahmad, Z., Ahmed, I., Ahmad, A., Saeed, M., and Muhammad, S.K. 2012. Does Compensation and Demographical Variable Influence on Teachers Commitment and Job Satisfaction ? A Study of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 7(4). pp:35-43.
- Mahesa, D., 2010. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel *Moderating*. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Mokaya, S.O., Musau ,J.L., Wagoki, J., and Karanja, K. 2013. Effects of Organizational Work Conditions on Employee Job Satisfaction in the Hotel Industry in Kenya. *International Journal of Arts and Commerce*. 2(2), pp: 174-189.
- Mosadegh Rad, A.M., and Yarmohammadian, M.H. 2006. A Study of Relationship between Managers' Leadership Style and Employees' Job Satisfaction. *Leadership in Health Services*, 19(2), pp:11-28.
- Ningrum, L.M. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Gaji, dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Kesehatan Surakarta. *Skripsi*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Omar, W.W., and Hussin, F. 2013. Transformational Leadership Style and Job Satisfaction Relationship. A Study of Structural Equation Modeling (SEM).

*International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 3(2), pp.346-365.

Parwono. 2006. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Wonogiri. *Tesis*. MM. STIE-AUB Surakarta.

Randeree, K., and Chaudhry, A.G. 2013. Leadership-style, Satisfaction and Commitment : An Exploration in the United Arab Emirates Construction Sector. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 19(1), pp: 61-85.

Siregar, D.A., 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kebijakan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Hubungannya dengan *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu* 5(1), h: 768-776.

Silalahi, B.Y. 2008. Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi* 2(1), h: 14-20.

Sonni, J.A. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Organisasi dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan di Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 1(1),h:1-24.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Syah, H. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), h: 462-471.

Tampubolon, B.D. 2008. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Puslitbang BSN*. h:1-10.

Thamrin, H.M. 2012. The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(5), pp: 566-572.

- Triyanto, A., dan Santosa, E.C. 2009. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Pengaruhnya terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(2), h: 1-13
- Wibowo, E., dan Susilowati, W. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 10(1), h: 66-73.
- Yang, M.L. 2012. Transformational Leadership and Taiwanese Public Relations Practitioners Job satisfaction and Organization Commitment. *Social Behavior and Personality*, 40 (1), pp: 31-46.
- Zahari, I.B., and Subarghi, A.M.A. 2012. The Effect of Organizational Culture and the Relationship between Transformational Leadership and Job in Sector of Libya. *International Business Research*, 5(9), pp: 89-97.